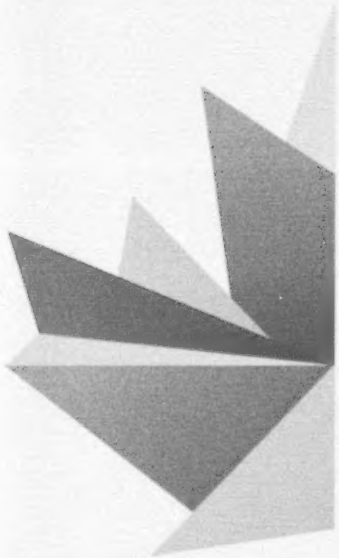


Rapport ministériel sur le rendement

Commission canadienne des droits de la personne

2013-2014

L'honorable Peter MacKay, C.P., c.r., député
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par
le ministre de la Justice, 2014.

N° de catalogue : HR2-4/2014F-PDF
ISSN : 2368-3783

Table des matières

Avant-propos v

Message du président 1

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation 3

Profil organisationnel 3

Contexte organisationnel 4

Dépenses réelles 8

Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental 9

Tendances relatives aux dépenses de l'organisme 10

Budget des dépenses par crédit voté 10

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique 11

Résultat stratégique 11

Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne 12

Programme de prévention de la discrimination 14

Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne 16

Services internes 18

Section III : Renseignements supplémentaires 21

Faits saillants des états financiers 21

États financiers 23

Tableaux de renseignements supplémentaires 23

Dépenses fiscales et évaluations 23

Section IV : Coordonnées de l'organisation 25

Annexe : Définitions 27

Notes de fin de document 29

Avant-propos

Le rapport ministériel sur le rendement fait partie de la série de documents budgétaires. Ces documents appuient les lois de crédits, qui précisent les montants pouvant être dépensés par le gouvernement et à quelles fins générales. Les documents budgétaires comptent trois parties.

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales.

Partie II – Le budget principal des dépenses décrit les ressources financières requises au prochain exercice pour chaque ministère, organisme et société d'État.

Partie III – Les plans de dépenses des ministères sont constitués de deux documents. Le rapport sur les plans et les priorités (RPP) est un plan de dépenses établi par chaque ministère et organisme qui reçoit des crédits parlementaires (à l'exception des sociétés d'État). Ce rapport présente des renseignements détaillés, pour une période de trois ans commençant à l'exercice indiqué dans le titre du rapport, sur les priorités, les résultats stratégiques, les programmes, les résultats attendus et les ressources connexes requises. Le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) dresse un bilan du rendement réel obtenu par chaque ministère et organisme au cours du plus récent exercice terminé, en fonction des plans, des priorités et des résultats attendus énoncés dans son propre RPP. Le RMR informe les parlementaires et la population des résultats obtenus par les organisations pour les Canadiens.

Le budget supplémentaire des dépenses renferme en outre des renseignements sur les besoins relatifs aux dépenses qui n'étaient pas suffisamment définis pour être inclus dans le budget principal des dépenses ou qui ont ultérieurement été précisés afin de rendre compte de l'évolution de programmes et de services donnés.

L'information financière présentée dans le RMR provient directement des autorisations décrites dans le budget principal des dépenses et des renseignements fournis dans le RPP sur les dépenses prévues. Cette information financière correspond à celle fournie dans les Comptes publics du Canada. Ceux ci renferment l'État consolidé de la situation financière, l'État consolidé des résultats et du déficit accumulé, l'État consolidé de la variation de la dette nette et l'État consolidé des flux de trésorerie du gouvernement du Canada, de même que des renseignements détaillés des opérations financières ventilés par portefeuille ministériel pour un exercice donné. Deux types d'information financière présentée dans le RMR proviennent des Comptes publics du Canada : les autorisations budgétaires disponibles pour emploi au nouvel exercice par une organisation qui reçoit des crédits parlementaires, et les autorisations utilisées lors de cet exercice. Ces dernières autorisations correspondent aux dépenses réelles décrites dans le RMR.

La Politique sur la structure de la gestion, des ressources et des résultats du Conseil du Trésor favorise une plus grande concordance de l'information sur le rendement présentée dans les RMR, les autres documents budgétaires et les Comptes publics du Canada. Pour les organisations qui reçoivent des crédits parlementaires, la Politique définit l'architecture d'alignement des programmes comme une structure par rapport à laquelle l'information sur le rendement financier et non financier est fournie aux fins des documents budgétaires et des rapports au Parlement. Peu importe si l'organisation présente l'information dans le budget principal des dépenses, le RPP, le RMR ou les Comptes publics du Canada, la même structure est utilisée.

Dans le but de mieux appuyer les décisions sur les crédits, un certain nombre de changements ont été apportés aux RMR en 2013 2014. Le RMR présente maintenant les renseignements sur les finances, les ressources humaines et le rendement dans la section II, au niveau le plus bas de l'architecture d'alignement des programmes, le cas échéant.

Le format et la terminologie du RMR ont également été modifiés afin de le rendre plus clair et cohérent et de mettre davantage l'accent sur l'information du budget des dépenses et des Comptes publics. De plus, l'information ministérielle concernant la Stratégie fédérale de développement durable (SFDD) a été regroupée dans un nouveau tableau de renseignements supplémentaires qui sera affiché sur le site Web du ministère. Ce tableau comprend tous les éléments de la Stratégie qui étaient auparavant fournis dans les RMR et les sites Web ministériels, y compris les rapports sur l'écologisation des opérations gouvernementales et les évaluations environnementales stratégiques. La section III du rapport fournira un lien vers le nouveau tableau dans le site Web du ministère. Enfin, les définitions des termes utilisés sont maintenant fournies en annexe.

Message du président

La Commission canadienne des droits de la personne a célébré son 35e anniversaire en 2013-2014. Nous en avons profité pour nous demander quelles avancées avaient été faites au Canada en matière de droits de la personne, et pour nous recentrer sur les défis toujours existants.

Nous avons aussi fait notre propre introspection pour déterminer ce que nous pourrions faire pour encore mieux servir la population canadienne. Grâce aux observations et aux idées de membres du personnel de toutes les directions générales de la Commission, nous avons restructuré nos activités en deux grands volets de base : la promotion et la protection. Nous avons aussi reformulé la vision qui nous motive dans nos activités : « Une société inclusive où chaque personne est valorisée et respectée ».

Nous sommes demeurés déterminés à réaliser nos objectifs prioritaires pour 2013-2014. Le premier objectif prioritaire était d'aborder les enjeux de droits de la personne qui ont les plus grandes répercussions sur la population du Canada. La Commission a concentré ses efforts sur deux enjeux préoccupants : les services à l'enfance dans les réserves des Premières Nations et les services offerts aux détenus ayant une déficience mentale dans les pénitenciers fédéraux. Nous avons rédigé des énoncés de position sur ces sujets, lesquelles ont guidé notre participation à des causes judiciaires en instance devant le Tribunal canadien des droits de la personne. Nos énoncés de position appuient de plus le traitement des plaintes, en particulier lors des médiations. Entre autres choses, elles servent à mettre l'accent sur la nécessité de trouver des solutions systémiques.

Le deuxième objectif prioritaire était d'aider les Premières Nations et les autres Autochtones à avoir un accès accru au système de justice en matière de droits de la personne. Grâce à des tables rondes regroupant des femmes autochtones, nous comprenons mieux ce qui empêche les femmes autochtones d'utiliser le système de justice en matière de droits de la personne. En collaboration avec plusieurs communautés des Premières Nations, nous avons distribué une trousse d'outils pour aider leurs dirigeants à mettre au point des processus de règlement des différends dans leurs communautés.

L'année écoulée a apporté son lot de difficultés. Même si nous avons réussi à économiser des centaines de milliers de dollars grâce à un examen d'efficience, nous avons quand même eu à réaménager notre effectif. Le personnel de la Commission a relevé ce défi avec compassion et résilience. Tous ceux et toutes celles qui ont reçu une lettre confirmant que leur poste était touché se sont vu offrir une nouvelle opportunité.

J'ai la chance de travailler avec le personnel remarquable de la Commission, et de le faire dans la poursuite d'une nouvelle vision inspirante. Compte tenu du recentrage de nos efforts et de notre vigueur renouvelée, je suis persuadé que la Commission est bien placée pour promouvoir et protéger les droits de la personne au Canada.

David Langtry
Président par intérim

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation

Profil organisationnel

Ministre : L'honorable Peter MacKay, C.P., c.r., député

Administrateur général par intérim : David Langtry

Portefeuille ministériel : Justice

Principales autorités législatives : *Loi canadienne sur les droits de la personne*[i] **et** *Loi sur l'équité en matière d'emploi*[ii]

Année de création : 1977

Contexte organisationnel

Raison d'être

La Commission canadienne des droits de la personne a été mise sur pied en 1977 en vertu de l'annexe II de la *Loi sur la gestion financière*, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).

La Commission se charge de l'administration de la LCDP et veille à la conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE). La LCDP interdit la discrimination, et la LEE fait la promotion de l'égalité en milieu de travail. Les deux lois appliquent les principes de l'égalité des chances et de la non-discrimination aux ministères et organismes du gouvernement fédéral, aux sociétés d'État et aux organisations du secteur privé sous réglementation fédérale.

Responsabilités

La Commission fait la promotion du principe fondamental de l'égalité des chances et œuvre pour prévenir la discrimination au Canada. Ses services comprennent la prévention de la discrimination, le règlement des différends et l'amélioration des règlements, des politiques et des connaissances.

La Commission travaille étroitement avec les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale, les particuliers, les syndicats ainsi que les organismes provinciaux, territoriaux et internationaux de défense des droits de la personne. Elle veut ainsi mieux faire comprendre la notion de droits de la personne et promouvoir le développement d'une culture des droits de la personne.

La Commission a aussi pour mandat de protéger les droits de la personne grâce à une gestion efficace des dossiers et des plaintes. Ce rôle l'amène à représenter l'intérêt public afin de faire progresser les droits de la personne au profit de l'ensemble de la population canadienne.

La Commission doit par ailleurs faire respecter la LEE. Elle procède donc à des vérifications auprès des employeurs sous réglementation fédérale pour veiller à ce qu'ils donnent des chances égales aux quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Résultat stratégique et architecture d'alignement des programmes

1 **Résultat stratégique :** Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la LCDP et de la LEE par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

- **1.1 Programme :** Développement et diffusion des connaissances sur les droits de la personne
- **1.2 Programme :** Prévention de la discrimination
- **1.3 Programme :** Règlement des différends en matière de droits de la personne

Services internes

Priorités organisationnelles

Priorité	Type	Résultat stratégique
S'attaquer aux problèmes systémiques liés aux droits de la personne qui ont les plus grandes répercussions sur les Canadiens.	Engagement déjà pris	Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la LCDP et de la LEE par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

Sommaire des progrès

En 2013-2014, la Commission a continué de concentrer ses efforts sur deux enjeux préoccupants : 1) les services à l'enfance dans les réserves des Premières Nations, et 2) les services offerts aux détenus ayant une déficience mentale dans les pénitenciers fédéraux. Chacun de ces segments de la population a le droit d'être protégé en vertu de la *Loi canadienne des droits de la personne*. Selon la Commission, quand les membres de ces segments subissent de la discrimination en recevant des services, leur bien-être en est profondément hypothéqué.

La Commission a poursuivi ses efforts de sensibilisation quant aux conséquences de la discrimination systémique sur le bien-être socioéconomique des Autochtones, notamment des enfants. Par exemple, la Commission a publié un document intitulé *Rapport sur les droits à l'égalité des Autochtones*, lequel établit que les Autochtones risquent davantage d'être désavantagés que les non-Autochtones au Canada. Les médias ont fait état de la publication de ce rapport. Les conclusions du rapport ont très souvent été mentionnées par le président par intérim de la Commission dans ses produits de communication, produits diffusés à grande échelle partout au Canada.

La Commission a formulé ses préoccupations relativement au traitement réservé aux personnes ayant une déficience mentale en milieu carcéral au Canada. Dans son mémoire pour le Mécanisme d'experts sur les droits des peuples autochtones et son mémoire au rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits des populations autochtones, la Commission a souligné la surreprésentation des femmes autochtones dans les pénitenciers fédéraux, dont un grand nombre font face à des problèmes de santé mentale. La Commission soutient que les mesures disciplinaires comme l'isolement cellulaire peuvent aggraver les problèmes de santé mentale d'une personne en détention. Dans un communiqué publié en 2013 à la suite de l'enquête sur la mort d'Ashley Smith, la Commission a déclaré que le traitement réservé aux personnes ayant une déficience mentale dans les établissements carcéraux du Canada constituait « un problème urgent en matière de droits de la personne ». Elle a aussi réaffirmé que les personnes ayant une déficience mentale devraient être envoyées à l'hôpital et non en prison.

La Commission s'est aussi penchée sur les deux objectifs prioritaires de discrimination systémique concernant des affaires en suspens devant le Tribunal canadien des droits de la personne. Il s'agit d'affaires liées à des écarts allégués quant aux services à l'enfance et aux familles offerts dans les réserves et hors des réserves, et aux effets négatifs allégués d'un isolement cellulaire prolongé lorsque le détenu a une déficience mentale.

Par ailleurs, la Commission a perfectionné ses structures et ses mécanismes de responsabilisation de manière à soutenir une stratégie plus directe et proactive pour lutter contre la discrimination systémique. Elle a modifié la structure de gouvernance du comité sur la discrimination systémique en vue d'y obtenir la présence de représentants de tous les niveaux hiérarchiques et des hauts gestionnaires, et d'accroître l'efficacité et l'efficience du processus décisionnel de la Commission. Le

nouveau Comité de gestion de la Commission facilitera la mise en commun de l'information et l'allocation des ressources nécessaires pour mener à bien des initiatives interfonctionnelles destinées à lutter contre la discrimination systémique.

Priorité	Type	Résultat stratégique
Améliorer l'accès à la justice en matière de droits de la personne pour les membres des Premières Nations et les autres Autochtones.	Nouveau	Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la LCDP et de la LEE par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

Sommaire des progrès

La Commission a organisé des tables rondes regroupant des organisations de femmes autochtones en vue de mieux comprendre ce qui empêche ces femmes d'utiliser le système de justice en matière de droits de la personne et ce qui pourrait être fait pour éliminer les obstacles. À ce jour, la Commission a tenu cinq tables rondes dans des villes d'un bout à l'autre du Canada, en plus de mettre en ligne un questionnaire à l'intention des participantes. La Commission a ainsi donné la parole à plus de 100 femmes autochtones et aux organisations qui les représentent. Au nombre des obstacles cernés, mentionnons le fait que les femmes connaissent mal et comprennent mal leurs droits, le manque d'organismes de défense et de soutien juridique, la peur des représailles, un accès difficile, et le peu de confiance accordée aux autorités.

En offrant outils et conseils, la Commission a cherché à soutenir la mise en place de processus de résolution des différends qui soient équitables et efficaces dans les communautés des Premières Nations. Au début de 2013, elle a diffusé la *Trousse pour l'élaboration de processus communautaires de règlement des différends dans les communautés des Premières Nations*, après avoir recueilli les commentaires d'un large éventail d'organisations autochtones. La Trousse présente des principes directeurs destinés à aider les gouvernements des Premières Nations à prévenir, gérer et régler les différends en matière de droits de la personne dans leur propre communauté ou Nation. Elle a été utilisée pour préparer des exposés, des séances de formation et des présentoirs lors de 14 séances tout au long de 2013-2014, dont un exposé d'experts pour la Conférence nationale sur le droit des autochtones organisée par l'Association du Barreau canadien. Par ailleurs, l'outil d'évaluation préliminaire des plaintes mis en ligne par la Commission – un questionnaire en ligne permettant aux gens de déterminer eux-mêmes s'ils peuvent porter plainte pour discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* – a été souvent décrit, lors d'événements de diffusion des connaissances, comme une manière de rendre le processus de traitement des plaintes de la Commission plus accessible et efficace pour les Autochtones.

Comme nous l'avons déjà mentionné, la Commission a continué de jouer un rôle actif dans des dossiers de plaintes pour discrimination déposées par des Autochtones lorsqu'il s'agissait d'enjeux de discrimination systémique. La Commission a présenté une analyse des points soulevés par ces affaires, en particulier de leurs effets sur les femmes et filles autochtones, lors de rencontres avec des représentants internationaux et dans un mémoire présenté au rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits des populations autochtones.

Analyse des risques

Risque	Stratégie d'atténuation du risque	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
Incapacité de réaliser des progrès tangibles et durables au chapitre de l'amélioration de la reddition des comptes à l'égard des problèmes de droits de la personne pour les gouvernements des Premières Nations et la pleine protection des droits de la personne pour les Autochtones.	Ce risque a été énoncé dans le RPP de 2013-2014. En réponse, la Commission : • a aidé les communautés, employeurs et fournisseurs de services des Premières Nations à acquérir les compétences et à instaurer les processus internes dont ils ont besoin pour régler les problèmes de droits de la personne dans leur communauté et leur milieu de travail; • a donné la priorité aux dossiers qui étaient en lien avec ses objectifs prioritaires ou qui soulevaient de graves problèmes d'accès au système de justice en matière de droits de la personne.	Développement et diffusion des connaissances sur les droits de la personne Prévention de la discrimination Règlement des différends en matière de droits de la personne

La demande pour des séances de formation et des conseils a dépassé la capacité de la Commission de pouvoir tout faire pendant la période visée, étant donné ses ressources limitées. La Commission a essayé d'en faire plus au moyen des technologies électroniques, mais elle a obtenu des résultats mitigés auprès des populations vulnérables qui ont un accès limité à ces outils et à Internet.

Parmi les obstacles relevés par les organisations de femmes autochtones lors des tables rondes, certains donnent à penser que le manque de confiance envers les processus de la Commission et l'accès difficile à ces processus demeurent des entraves pour ces femmes. À l'heure actuelle, on ne peut pas savoir si les efforts pour encourager les employeurs et fournisseurs de services autochtones à prévenir, gérer et régler les différends dans les communautés mêmes ont modifié le volume de plaintes déposées à la Commission.

Par ailleurs, la Commission a adopté une stratégie qui s'est révélée plus efficace pour ce qui est de déceler et de traiter rapidement les dossiers qui soulèvent de graves problèmes de discrimination ou d'accès au système de justice. Elle a peaufiné la méthode qu'elle utilise pour décider, dès leur réception, quelles plaintes seront traitées en priorité. Grâce à cette méthode, la Commission a été en mesure de mieux réagir aux problèmes systémiques, de traiter dès que possible les dossiers prioritaires et d'allouer les ressources nécessaires en fonction des besoins de ces dossiers.

Dépenses réelles

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Autorisations totales pouvant être utilisées 2013-2014	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues)
22 461 289	23 483 149	24 205 427	23 673 650	190 501

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

Prévues 2013-2014	Réelles 2013-2014	Écart (réelles moins prévues) 2013-2014
207	198	(9)

Sommaire du rendement budgétaire pour les résultats stratégiques et les programmes (en dollars)

Résultats stratégiques, programmes et services internes	Budget principal des dépenses 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Autorisations totales pouvant être utilisées 2013-2014	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2013-2014	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2011-2012
Résultat stratégique : Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.								
Développement et diffusion des connaissances sur les droits de la personne	3 440 600	3 576 905	3 436 700	3 408 600	4 358 978	4 263 215	4 123 976	4 313 519
Prévention de la discrimination	4 000 200	4 191 537	3 188 000	3 188 000	3 477 190	3 400 798	4 224 128	4 554 675
Règlement des différends en matière de droits de la personne	8 997 200	9 229 297	9 532 800	9 560 900	9 776 395	9 561 614	9 241 670	8 828 826
Total partiel	16 438 000	16 997 739	16 157 500	16 157 500	17 612 563	17 225 627	17 589 774	17 697 020
Services internes Total partiel	6 023 289	6 485 410	5 942 226	5 942 226	6 592 864	6 448 023	6 793 402	6 565 303
Total	22 461 289	23 483 149	22 099 726	22 099 726	24 205 427	23 673 650	24 383 176	24 262 323

Il n'y a pas d'écart important entre les dépenses prévues et les dépenses réelles pour 2013-2014. En 2009-2010, la Commission a reçu des fonds supplémentaires pour l'abrogation de l'article 67 de la LCDP. Ce financement a pris fin en mars 2014, ce qui explique en grande partie l'écart entre les dépenses réelles pour 2013-2014 et les dépenses prévues pour 2014-2015 et 2015-2016. Les dépenses prévues de la Commission devraient se stabiliser en 2015-2016.

Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental

Harmonisation des dépenses réelles pour 2013-2014 avec le cadre pangouvernemental[iii] (en dollars)

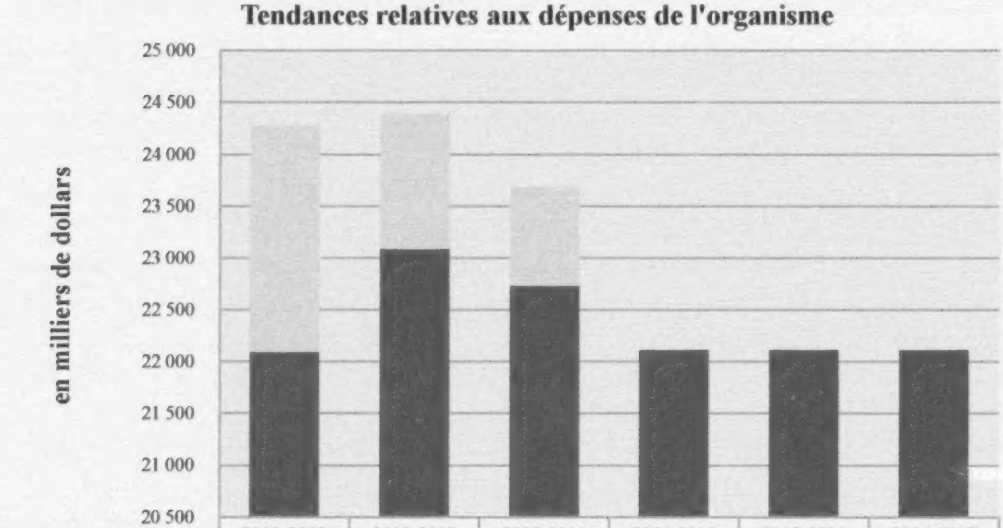
Résultat stratégique	Programme	Secteur de dépenses	Résultat du gouvernement du Canada	Dépenses réelles 2013-2014
Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.	Développement et diffusion des connaissances sur les droits de la personne	Affaires sociales	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale	4 263 215
	Prévention de la discrimination	Affaires sociales	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale	3 400 798
	Règlement des différends en matière de droits de la personne	Affaires sociales	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale	9 561 614

Total des dépenses par secteur de dépenses (en dollars)

Secteur de dépenses	Total des dépenses prévues	Total des dépenses réelles
Affaires économiques		
Affaires sociales	16 997 739	17 225 627
Affaires internationales		
Affaires gouvernementales		

Tendances relatives aux dépenses de l'organisme

Dans cette sous-section, on examine les fluctuations de l'ensemble des ressources financières et des dépenses au fil du temps, de même que les raisons de ces changements. Le graphique suivant illustre les tendances au chapitre des dépenses de la Commission de 2011-2012 à 2016-2017



	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Programme temporarisé	2 157	1 284	931	-	-	-
Dépenses totales	22 105	23 099	22 743	22 100	22 100	22 100

La diminution graduelle des dépenses illustrée par le graphique est générée principalement par la fin du financement accordé pour la mise en place de mesures faisant suite à l'abrogation de l'article 67 de la LCDP. Elle est aussi causée par l'arrêt de versements d'indemnités de départ prévues par les conventions collectives.

En 2009-2010, la Commission a reçu des fonds supplémentaires en raison de l'abrogation de l'article 67 de la LCDP. Ce financement a pris fin en mars 2014, bien que les exigences de l'élargissement du mandat de la Commission soient permanentes. Des fonds prévus pour d'autres programmes ont été réaffectés pour répondre à la demande de services par suite de l'abrogation de l'article 67.

Les dépenses liées à l'abrogation de l'article 67 de la LCDP s'élevaient à 1,0 million de dollars en 2009-2010, à 1,9 million de dollars en 2010-2011, à 2,2 millions de dollars en 2011-2012, à 1,3 million de dollars en 2012-2013 et à 0,9 million de dollars en 2013-2014.

Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les crédits votés et les dépenses législatives de la Commission, veuillez consulter les *Comptes publics du Canada 2014* sur le site Web de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada[iv].

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique

Résultat stratégique : Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

Indicateur de rendement	Cible	Résultat réel
Nombre de Canadiennes et de Canadiens qui sont protégés par la LCDP et la LEE, et qui les connaissent.	1,2 million	1,22 million

En 2013-2014, la Commission a utilisé un éventail d'activités pour faire connaître la LCDP et la LEE à un nombre important de Canadiennes et de Canadiens. En voici les points saillants :

- La Commission a représenté l'intérêt public dans 38 affaires renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne et à d'autres tribunaux. Les décisions favorables rendues dans des affaires relatives à des problèmes systémiques permettent de protéger un grand nombre de Canadiennes et de Canadiens contre la discrimination.

- La Commission a reçu 16 665 appels et s'est occupée de plus de 2 179 plaintes de discrimination; le fait de régler des plaintes touchant des orientations stratégiques a eu des répercussions pour plus de 680 000 travailleurs sous réglementation fédérale.

- Les vérifications d'équité en matière d'emploi menées par la Commission ont potentiellement eu un impact sur plus de 320 000 Canadiennes et Canadiens qui travaillent pour des organisations sous réglementation fédérale.

- Par son programme de prévention de la discrimination, la Commission a organisé des webinaires, des baladodiffusions, ainsi que de la formation en ligne et en personne à l'intention de 800 participants issus d'organisations réparties dans l'ensemble du Canada. Elle a aussi donné de la formation sur les droits de la personne à 450 autres participants grâce au projet de formation des formateurs.

- Par son Initiative nationale autochtone, la Commission a pris part à 21 événements de sensibilisation, activités de formation et tables rondes, ce qui lui a permis d'entrer en contact avec 6 800 dirigeants et personnes d'influence dans les communautés des Premières Nations.

- Les sites Web de la Commission (le site principal de la Commission, celui du Modèle de maturité pour les droits de la personne, et celui de l'Initiative nationale autochtone) ont été consultés par 186 834 visiteurs uniques qui cherchaient de l'information, des orientations stratégiques et des lignes directrices.

Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne

Ce programme contribue à favoriser aussi bien une meilleure compréhension qu'un meilleur respect de la LCDP et de la LEE. En outre, le développement des connaissances fait en sorte que les programmes, les interventions et les décisions s'appuient sur des données probantes et des pratiques exemplaires. Ce programme permet de produire notamment des recherches, des politiques, des instruments de réglementation et des rapports spéciaux. L'information et les conseils générés dans le cadre du programme sont transmis à la Commission, au Parlement, aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux organisations privées sous réglementation fédérale et au public. Pour optimiser ses activités de développement et de diffusion des connaissances sur des sujets d'intérêt commun, le programme prévoit l'établissement et le maintien de partenariats avec d'autres commissions des droits de la personne de même qu'avec des organisations de recherche gouvernementales ou privées et des organisations internationales.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Autorisations totales pouvant être utilisées 2013-2014	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues)
3 440 600	3 576 905	4 358 978	4 263 215	686 310

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

Prévues 2013-2014	Réelles 2013-2014	Écart (réelles moins prévues) 2013-2014
28	28	—

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Les organisations sous réglementation fédérale reçoivent de l'information sur les questions touchant les droits de la personne.	Nombre d'organisations sous réglementation fédérale qui ont reçu des produits de la Commission.	600 d'ici mars 2014	902
La Commission contribue à la détection et à la résolution des problèmes de discrimination systémique.	Nombre de problèmes de discrimination systémique ciblés.	5 d'ici mars 2015	4

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2013-2014, le programme a dépassé son objectif pour ce qui est du nombre de produits portant sur les droits de la personne qui ont été remis à des organisations sous réglementation fédérale. À titre d'exemple, le document intitulé *Rapport sur les droits à l'égalité des Autochtones* a été distribué ou téléchargé plus de 4 660 fois en date du 31 mars 2014. Les guides et gabarits mis au point pour aider les employeurs à rédiger leurs propres politiques destinées à éviter la discrimination systémique ont été téléchargés plus de 1 150 fois à partir du site Web de la Commission.

Par ailleurs, en tant que « courtier du savoir » en matière de droits de la personne, la Commission a mobilisé les intervenants, en les amenant à parler des droits de la personne dans leurs recherches et leurs politiques publiques. La Commission a favorisé la mise en commun des connaissances sur les droits de la personne grâce à 85 réunions et événements qui ont rassemblé plus de 1 500 organisations et 7 500 représentants des gouvernements, des entreprises, des organisations non gouvernementales, des universités et de la population en générale.

Parmi les activités menées à cet effet, mentionnons les suivantes :

- Des tables rondes pour discuter d'accès au système de justice avec des femmes autochtones de partout au Canada;
- Des rencontres avec des dirigeants, des personnes d'influence et des associations d'intervenants pour discuter de discrimination génétique et d'autres enjeux liés aux droits de la personne;
- Des témoignages devant des comités parlementaires pour plaider en faveur de l'égalité d'accès aux emplois, d'un accès équitable aux biens matrimoniaux dans les réserves et d'une protection explicite des droits des personnes transgenres.

En 2013-2014, la Commission a analysé deux autres problèmes de discrimination systémique et a diffusé des énoncés de position sur ces sujets. Tout d'abord, et concernant la discrimination systémique fondée sur l'identité de genre, la Commission s'est prononcée en faveur de l'acceptation, de la dignité et du respect des personnes transgenres. Ensuite, sur la question de la discrimination fondée sur la situation de famille, la Commission a fait une promotion active des droits des employés et employées qui doivent concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations de proches aidants. Elle a fait valoir l'idée que les obligations des proches aidants font partie du motif « situation de famille » prévu par la *Loi canadienne des droits de la personne*, et que les employeurs sont obligés d'offrir des mesures d'adaptation aux employés et employées qui manifestent la nécessité de prendre soin d'un proche. La Cour d'appel fédérale a donné raison à la Commission.

La Commission est parvenue à optimiser ses ressources limitées en tissant des liens avec les communautés et les dirigeants d'entreprises, et en faisant valoir son point de vue sur les enjeux faisant l'objet de débats publics. Elle a aussi utilisé la technologie, comme les conférences téléphoniques, les vidéoconférences, les webinaires et les médias sociaux, pour favoriser les discussions avec la population canadienne et les intervenants.

Ces efforts ont contribué à accroître la capacité des organisations à traiter des questions des droits de la personne et à prévenir la discrimination systémique pour la population du Canada.

Programme de prévention de la discrimination

Ce programme contribue à favoriser et à maintenir une culture des droits de la personne au sein des organisations sous réglementation fédérale, et ce, en facilitant l'amélioration continue des compétences de l'organisation quant à la protection de ces droits. Les initiatives de prévention, les vérifications de l'équité en matière d'emploi, ainsi que les programmes et activités d'apprentissage sont au nombre des outils utilisés dans le cadre du programme pour prévenir la discrimination et atteindre les objectifs du programme en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi. Les intervenants concernés comprennent des ministères et des organismes fédéraux, des sociétés d'État, des organisations privées, des gouvernements provinciaux et territoriaux, des organisations internationales, des syndicats et d'autres organisations non gouvernementales.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Autorisations totales pouvant être utilisées 2013-2014	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues)
4 000 200	4 191 537	3 477 190	3 400 798	(790 739)

Ressources humaines (ETP)

Prévues 2013-2014	Réelles 2013-2014	Écart (réelles moins prévues) 2013-2014
37	31	(6)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Les organisations sous réglementation fédérale maintiennent une culture des droits de la personne.	Nombre d'organisations sous réglementation fédérale qui adoptent une approche fondée sur le Modèle de maturité pour les droits de la personne.	8 d'ici mars 2014	9
Chaque groupe désigné dans la LEE a une juste représentation dans l'effectif sous réglementation fédérale.	Réduction en pourcentage de l'écart entre le taux de représentation et le taux de disponibilité dans la population active des groupes désignés dans la LEE.	5 % d'ici mars 2015	*

* En attente du *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi* de 2011 que le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada est censé nous transmettre d'ici la fin de 2014.

Analyse du rendement et leçons retenues

En date de mars 2014, un total de 55 organisations s'étaient inscrites pour utiliser le système en ligne du Modèle de maturité pour les droits de la personne. À ce jour, neuf de ces organisations ont déclaré avoir mis en œuvre le Modèle. Les autres organisations qui consultent le site du Modèle pour obtenir de l'information peuvent utiliser les renseignements trouvés pour instaurer ou préserver une culture des droits de la personne dans leur propre milieu de travail.

La Commission a concentré ses ressources en vue de jouer davantage le rôle de « courtier du savoir » grâce à de nouvelles stratégies, comme les apprentissages mixtes, les webinaires, les baladodiffusions et la formation en ligne. Par ailleurs, la Commission s'est associée à diverses organisations pour tenir un important événement d'apprentissage en collaboration avec l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP). L'ACCCDP est l'association nationale des commissions mises sur pied au Canada pour appliquer les lois sur les droits de la personne adoptées par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.

En 2013-2014, la Commission a mené à bien 57 vérifications d'équité en matière d'emploi chez des employeurs qui avaient moins bien réussi à instaurer un milieu de travail équitable. Elle a produit 38 rapports de situation à l'intention des employeurs réussissant le mieux afin de souligner leurs progrès.

Pour contribuer à un climat de prévisibilité comme le demandaient les employeurs, la Commission a réalisé les initiatives suivantes :

- Publication d'une liste d'avis de vérifications à venir, laquelle prévient les employeurs qu'ils seront soumis à une vérification et précise que le fait d'être soumis à une vérification ne signifie pas que l'employeur ne respecte pas la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;

- Adoption de normes de service interne pour améliorer la planification du processus d'examen de la conformité pour les employeurs;

- Mise en ligne sur le site Web de la Commission de ces normes de service;

- Réduction du nombre de questions posées dans le questionnaire de vérification de manière à se limiter aux renseignements essentiels pour les employeurs soumis à une vérification de suivi;

- Inclusion d'un sondage de rétroaction aux rapports finaux remis aux employeurs en vue d'obtenir leur avis sur le processus d'examen de la conformité.

Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne

Ce programme permet de combattre la discrimination en s'occupant des plaintes et des problèmes systémiques portés à la connaissance de la Commission par des personnes ou des groupes qui mettent en cause des employeurs ou des fournisseurs de services sous réglementation fédérale. La Commission exerce son pouvoir discrétionnaire pour choisir le mécanisme qui convient le mieux pour régler le différend, soit l'enquête, la médiation ou la conciliation. La Commission agit également à titre d'organisme d'examen chargé de déterminer s'il y a lieu de lancer une enquête. De plus, elle participe à toute médiation tenue préalablement au renvoi d'une plainte au Tribunal canadien des droits de la personne et représente l'intérêt public lors des audiences du Tribunal.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Autorisations totales pouvant être utilisées 2013-2014	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues)
8 997 200	9 229 297	9 776 395	9 561 614	332 317

Ressources humaines (ETP)

Prévues 2013-2014	Réelles 2013-2014	Écart (réelles moins prévues) 2013-2014
73	74	1

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Un processus de règlement des différends est accessible aux Canadiennes et aux Canadiens qui s'estiment victimes de discrimination par une organisation sous réglementation fédérale.	Pourcentage de plaintes potentielles et acceptées qui ont été réglées par la Commission (sans renvoi au Tribunal canadien des droits de la personne).	75 % d'ici mars 2014	94 %
Les différends en matière de droits de la personne sont réglés au sein de l'organisation sous réglementation fédérale où ils sont survenus.	Pourcentage de plaintes potentielles et acceptées qui ont été renvoyées au processus de règlement interne des différends de l'organisation d'où provient la plainte.	20 % d'ici mars 2014	23 %
La Commission contribue à la clarification et à l'évolution du droit relatif aux enjeux de droits de la personne.	Nombre de plaintes où la Commission a représenté l'intérêt public devant les tribunaux.	20 d'ici mars 2014	38

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2013-2014, la Commission a mis en ligne un nouvel outil d'évaluation préliminaire pour permettre aux gens de vérifier par eux-mêmes s'ils peuvent porter plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Elle a aussi diffusé une vidéo en ligne intitulée *Guide pour comprendre la Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cette vidéo présente de l'information accessible de différentes façons, soit dans la langue des signes américaine (ASL), dans la langue des signes québécoise (LSQ), avec sous-titrage en français et en anglais, et au moyen d'une voix hors champ en français et en anglais. Depuis leurs mises en ligne en avril 2013, ces outils ont été utilisés plus de 35 575 fois.

Par ailleurs, la Commission a mis au point et a instauré un processus de priorisation des plaintes qui donne la priorité aux plaintes de discrimination systémique (susceptibles de toucher un grand nombre de personnes). Elle donne aussi la priorité aux plaintes qui ont un caractère urgent ou qui concerne une personne dans une situation de vulnérabilité croissante. Grâce à ce processus, la Commission peut mieux réagir en cas de problème de discrimination systémique, traiter au plus vite les cas prioritaires et allouer les ressources nécessaires aux cas prioritaires.

En 2013-2014, la Commission a mené à terme le traitement de 1 452 plaintes, ce qui dépasse les résultats prévus. De ces plaintes, 339 ont été soumis à une autre voie de recours, 187 ont fait l'objet d'un règlement, 835 ont été rejetées ou abandonnées, et 91 ont été renvoyées à un tribunal ou une cour de justice, y compris le Tribunal canadien des droits de la personne.

En 2013-2014, la Commission a contribué à faire progresser le droit relatif aux droits de la personne lorsqu'elle a représenté l'intérêt public dans 38 affaires jugées par les tribunaux fédéraux, la Cour fédérale ou la Cour suprême du Canada.

Compte tenu du fait que ces affaires portaient parfois sur plusieurs plaintes de discrimination, la Commission est intervenue pour régler au total un nombre bien plus élevé de plaintes.

Bon nombre de ces 38 affaires soulevaient de nouveaux enjeux ayant une large portée. À titre d'exemple, la Commission est intervenue dans les affaires suivantes qui préciseront d'importants points de droit :

- Diverses causes entendues par des tribunaux dans lesquelles on alléguait que le gouvernement fédéral commet un acte discriminatoire lorsque les services offerts aux membres des Premières Nations vivant dans une réserve (par exemple, les services d'aide à l'enfance et à la famille, les services d'éducation spécialisée, les services de maintien de l'ordre) ne sont pas comparables aux services offerts aux populations vivant hors réserve;

- Un pourvoi en appel qui devrait préciser si l'on peut invoquer le motif « situation de famille » pour obliger un employeur à accorder des mesures d'adaptation à un employé ou une employée qui doit prendre soin d'un enfant, et jusqu'à quel point cette obligation peut être appliquée.

Services internes

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérées de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services immobiliers, services du matériel, services de gestion des acquisitions et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources qui s'appliquent à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies uniquement à un programme.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Autorisations totales pouvant être utilisées 2013-2014	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2013-2014	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues)
6 023 289	6 485 410	6 592 864	6 448 023	(37 387)

Ressources humaines (ETP*)

Prévues 2013-2014	Réelles 2013-2014	Écart (réelles moins prévues) 2013-2014
69	65	(4)

* Comprend les ETP alloués aux services de soutien interne que la Commission fournit à d'autres petits organismes gouvernementaux.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2013-2014, le programme a mis en œuvre les recommandations formulées à la suite d'un examen d'efficience qui a analysé les schèmes de dépenses de la Commission sur une période de trois ans afin de cerner les tendances et les secteurs susceptibles de permettre une réduction des coûts. Cet examen a permis de favoriser l'utilisation des technologies pour optimiser les ressources et de réduire les dépenses courantes comme les frais de voyage.

Conformément à ces recommandations, la Commission a mis à niveau sa bande passante pour ses communications et a installé du matériel informatique lui permettant d'utiliser les technologies nécessaires à la diffusion sur le Web et aux vidéoconférences. Ces technologies améliorent les communications avec le personnel et les intervenants, et répondent aux objectifs du gouvernement fédéral établis notamment dans Objectif 2020 et Milieu de travail 2.0.

La Commission a fait des progrès constants concernant la Directive sur la tenue de documents, imposée par le gouvernement, qui constitue une exigence de base pour instaurer eOffice, un environnement réseauté et ouvert de prestation de service. La Commission est en bonne voie de se conformer à la Directive d'ici mars 2015, date de fermeture des centres fédéraux de

documents. De nombreuses organisations fédérales et internationales, comme l'Association des administrateurs et des gestionnaires des documents, ont souligné la qualité du travail de la Commission dans ce domaine.

La Commission a achevé la mise en place de son processus opérationnel commun des ressources humaines le 31 mars 2014. La Commission a ainsi pu adopter les définitions statistiques communes, appliquer les mesures du rendement pangouvernementales, améliorer sa planification des besoins en ressources humaines et contribuer à atteindre ses objectifs opérationnels.

La Commission a aussi continué de collaborer avec d'autres petits ministères et organismes gouvernementaux en vue d'harmoniser et de rationaliser les services communs, y compris la modernisation des systèmes normalisés. De plus, la Commission a continué de fournir des services partagés à neuf organismes fédéraux. Ces activités sont officiellement consignées et inscrites comme des revenus disponibles.

Section III : Renseignements supplémentaires

Faits saillants des états financiers

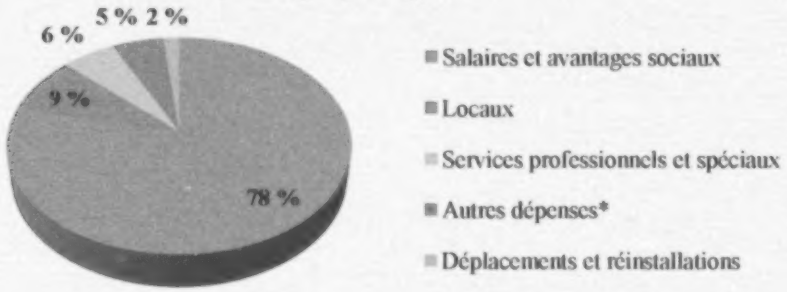
Commission canadienne des droits de la personne
État condensé des opérations et de la situation financière nette de l'organisation (non audité)
Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2014
(en dollars)

	Résultats attendus 2013-2014	Résultats réels 2013-2014	Résultats réels 2012-2013	Écart (résultats réels 2013-2014 moins résultats attendus 2013-2014)	Écart (résultats réels 2013-2014 moins résultats réels 2012-2013)
Total des charges	28 262 624	28 446 201	28 493 547	183 577	(47 346)
Total des revenus	1 218 000	1 197 309	1 033 520	(20 691)	163 789
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	27 044 624	27 248 892	27 460 027	204 268	(211 135)
Situation financière nette de l'organisme	(929 431)	(578 869)	(1 064 521)	350 562	485 652

Les charges en 2013-2014 n'ont pas changées de manière importante comparativement à l'exercice financier précédent.

La Commission fournit des services de soutien internes à certains autres ministères et organismes gouvernementaux dans les domaines des finances, de la gestion des ressources humaines, de la rémunération, de l'approvisionnement, de l'administration et des technologies de l'information. Depuis que l'alinéa 29.1(2)*a*) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* a reçu la sanction royale le 26 juin 2011, les ententes relatives aux services de soutien internes sont considérées comme des revenus. Par conséquent, l'augmentation des revenus en 2013-2014 est attribuable au fait que la Commission a fourni un volume accru de services de gestion des ressources humaines et de services financiers à ses clients au cours de l'exercice.

Charges par type



* Autres dépenses inclus: Services de télécommunications (1%), charges liées au matériel (1%), Amortissement (1%), location (1%) et services d'information (1%)

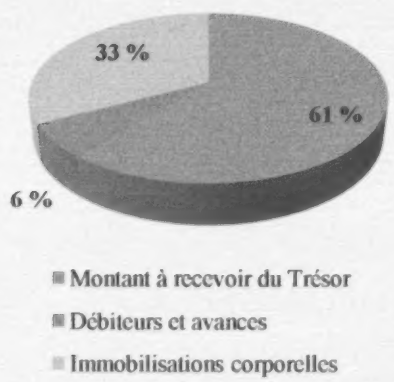
Commission canadienne des droits de la personne État condensé de la situation financière (non audité) Au 31 mars 2014 (en dollars)			
	2013-2014	**2012-2013**	**Écart (2013-2014 moins 2012-2013)**
Total des passifs nets	3 524 493	4 783 153	(1 258 660)
Total des actifs financiers nets	1 964 673	2 542 933	(578 260)
Dette nette de l'organisation	1 559 820	2 240 220	(680 400)
Total des actifs non financiers	980 951	1 175 699	(194 748)
Situation financière nette de l'organisation	(578 869)	(1 064 521)	485 652

La baisse de 1 258 660 $ des passifs nets est attribuable à la baisse de 607 360 $ des comptes créditeurs et des charges à payer, ainsi qu'à la baisse de 661 220 $ pour les futurs avantages sociaux des employés faisant suite à la décision du gouvernement de mettre fin au programme d'indemnités de départ pour les fonctionnaires en 2011-2012.

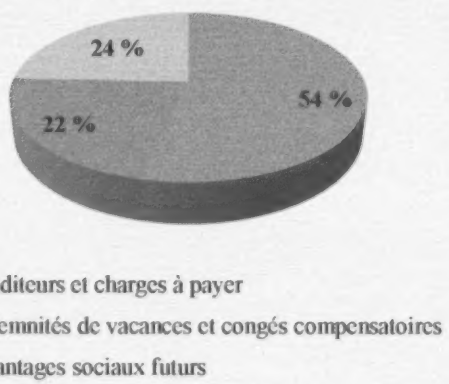
La baisse de 578 260 $ des actifs financiers nets est attribuable à une réduction du montant à recevoir du Trésor, laquelle est causée par une diminution des comptes créditeurs et des charges à payer.

La baisse des actifs non financiers découle de la réduction de la valeur nette des immobilisations corporelles. Pour cet exercice, la charge d'amortissement était supérieure au coût d'achat des nouvelles acquisitions.

Actifs par type



Passifs par type



États financiers

On trouvera dans le site Web de la Commission ses *états financiers (non audités) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2014* [v], ainsi que la Déclaration de responsabilité de la direction englobant le contrôle interne en matière de rapports financiers et son annexe pour l'exercice 2013-2014[vi].

Tableaux de renseignements supplémentaires

- Stratégie de développement durable[vii]

Dépenses fiscales et évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans une publication intitulée *Dépenses fiscales et évaluations*[viii]. Les mesures fiscales présentées dans cette publication relèvent de la seule responsabilité du ministre des Finances.

Section IV : Coordonnées de l'organisation

Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8e étage,
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : 613-995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661
http://www.chrc-ccdp.gc.ca
Twitter : @DroitPersonneCa
Facebook : https://www.facebook.com/LaCommissionCanadienneDesDroitsDeLaPersonne

Annexe : Définitions

architecture d'alignement des programmes : Répertoire structuré de tous les programmes d'un ministère ou organisme qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

cadre pangouvernemental : Schéma représentant la contribution financière des organisations fédérales qui dépendent de crédits parlementaires en harmonisant leurs programmes avec un ensemble de 16 secteurs de résultat pangouvernementaux de haut niveau regroupés sous 4 secteurs de dépenses.

cible : Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit : Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires : Les dépenses budgétaires comprennent les dépenses de fonctionnement et en capital; les paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et les paiements à des sociétés d'État.

dépenses non budgétaires : Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues : En ce qui a trait aux rapports sur les plans et les priorités (RPP) et aux rapports ministériels sur le rendement (RMR), les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son RPP et son RMR.

équivalent temps plein : Mesure utilisée pour déterminer dans quelle mesure un employé représente une année-personne complète dans le budget du ministère ou de l'organisme. L'équivalent temps plein est calculé en fonction du coefficient des heures de travail assignées et des heures normales de travail. Les heures normales de travail sont établies dans les conventions collectives.

indicateur de rendement : Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

plan : Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

priorité : Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

programme : Groupe d'intrants constitué de ressources et d'activités connexes qui est géré pour répondre à des besoins précis et pour obtenir les résultats visés, et qui est traité comme une unité budgétaire.

programme temporarisé : Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Ce programme est aussi appelé programme à durée temporaire ou programme à élimination graduelle. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

rapport ministériel sur le rendement : Rapport traitant des réalisations concrètes d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires au regard des plans, des priorités et des résultats attendus exposés dans le rapport sur les plans et les priorités correspondant. Ce rapport est déposé au Parlement à l'automne.

rapport sur les plans et les priorités : Rapport fournissant des renseignements au sujet des plans et du rendement prévu sur trois ans d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires. Ces rapports sont déposés au Parlement chaque printemps.

production de rapports sur le rendement : Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

rendement : Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats ses comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons retenues ont été cernées.

résultat : Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultat stratégique: Avantage durable et à long terme pour la population canadienne qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

résultats du gouvernement du Canada : Ensemble de 16 objectifs de haut niveau établis pour l'ensemble du gouvernement et regroupés selon quatre secteurs de dépenses : affaires économiques, affaires sociales, affaires internationales et affaires gouvernementales.

Structure de la gestion, des ressources et des résultats : Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La Structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes de fin de document

[i] *Loi canadienne sur les droits de la personne*, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/

[ii] *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html

[iii] **Cadre pangouvernemental**, http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx

[iv] *Comptes publics du Canada 2014*, http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html

[v] *États financiers (non audités) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2014*, http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/etats-financiers-non-audites-pour-lexercice-se-terminant-le-31-mars-2014

[vi] *Déclaration de responsabilité de la direction englobant le contrôle interne en matière de rapports financiers*, **et annexe**, http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/annexe-evaluation-du-systeme-de-controle-interne-en-matiere-de-rapports-financiers-pour-lexercice-sétant-terminé-le-31-mars-2014

[vii] **Stratégie de développement durable de la Commission**, http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/lécologisation-des-opérations-gouvernementales-2013-2014

[viii] *Dépenses fiscales et évaluations*, http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp